

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kesimpulan penelitian pengaruh konflik hubungan dan respon konflik hubungan terhadap kepuasan, pemberdayaan dan efektifitas tim antara lain:

1. Sikap melawan konflik (*contending*) memiliki hubungan negatif terhadap pemberdayaan tim. Ini berarti bahwa :
 - a. Sikap melawan konflik memiliki hubungan negatif terhadap kepatuhan tim. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang juga menyatakan bahwa sikap melawan konflik (*contending*) berhubungan negatif terhadap kepatuhan tim.
 - b. Sikap melawan konflik juga memiliki hubungan negatif terhadap sikap saling membantu tim.
 - c. Sikap melawan konflik memiliki hubungan negatif terhadap inisiatif tim.
2. Sikap mengelola konflik (*collaborating*) memiliki hubungan negatif terhadap pemberdayaan tim. Terlihat dari :
 - a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap mengelola konflik hubungan memiliki hubungan negatif terhadap kepatuhan tim
 - b. Sikap mengelola konflik memiliki hubungan negatif terhadap sikap saling membantu tim.
 - c. Sikap mengelola konflik hubungan juga memiliki hubungan negatif dengan sikap inisiatif tim.
3. Sikap menghindari konflik (*avoiding*) memiliki hubungan negatif terhadap pemberdayaan tim. Ini terlihat dari :
 - a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap menghindari memiliki hubungan negatif terhadap kepatuhan tim.
 - b. Sikap menghindari konflik juga memiliki hubungan negatif terhadap sikap saling membantu.

- c. Sikap menghindari konflik berhubungan negatif dengan sikap inisiatif tim.
4. Sikap melawan hubungan berhubungan negatif dengan efektivitas tim.
5. Sikap mengelola konflik berhubungan negatif dengan efektivitas tim.
6. Sikap menghindari konflik berhubungan negatif terhadap efektivitas tim.
7. Konflik hubungan memiliki hubungan negatif terhadap pemberdayaan tim
8. Konflik Hubungan memiliki hubungan negatif terhadap efektifitas tim
9. Terdapat hubungan negatif antara konflik hubungan dengan kepuasan tim. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik hubungan yang terjadi, kepuasan tim semakin berkurang.
10. Terdapat hubungan positif antara sikap mengelola konflik dengan kepuasan tim.
11. Terdapat hubungan negatif antara sikap melawan (*contending*) dengan kepuasan tim.
12. Terdapat hubungan negatif antara sikap menghindari (*avoiding*) konflik dengan kepuasan tim.

5.1.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki kelemahan diantaranya adalah:

1. Data primer yang didapat semata-mata hanya melalui kuesioner. Sehingga tidak mampu mengesplor lebih jauh hal-hal yang tidak tertangkap oleh item kuesioner.
2. Jumlah populasi yang tidak terlalu banyak sehingga membuat sampel penelitian ini tidak terlalu besar.
3. Hasil penelitian yang menunjukkan banyak tidak signifikannya hasil regresi dikarenakan sifat homogen tim yang diteliti.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Organisasi yang Diteliti

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan, pemberdayaan, dan efektivitas tim tidak dipengaruhi secara signifikan oleh adanya konflik hubungan dan perilaku melawan, mengelola konflik. Sehingga organisasi tidak perlu memberikan perhatian terlalu besar kepada konflik hubungan yang terjadi dan respon tim terhadap konflik tersebut. Karena seberapa kuat konflik yang terjadi dan bagaimana tim menghadapi konflik hubungan tersebut, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas, dan performa tim.

Akan tetapi, khusus untuk sikap mengelola konflik dalam tim, organisasi perlu memperhatikannya secara lebih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika tim berusaha untuk mengelola konflik yang terjadi, timbul rasa kepuasan dalam diri mereka yang berimbas pada kepuasan tim secara keseluruhan. Sehingga diharapkan organisasi bisa menciptakan lingkungan dan dukungan yang kondusif bagi anggotanya untuk bisa mengelola konflik dengan efektif.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Apabila terdapat pihak yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa, disarankan agar memperbesar populasi agar diperoleh ukuran sampel yang lebih besar.
2. Populasi yang digunakan juga hendaknya tidak hanya terdiri dari satu organisasi saja, tetapi terdiri dari lebih satu organisasi. Hal ini penting untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini konsisten apabila menggunakan responden penelitian yang berasal dari organisasi yang berbeda-beda.
3. Sampel penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah tim pengajar, untuk penelitian selanjutnya dengan topik serupa hendaknya dilakukan pada sampel penelitian yang berbeda. Contohnya tim

pemasaran, tim kreatif dan sebagainya. Hal ini diperlukan untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini konsisten bila sampel penelitian yang digunakan berasal dari profesi yang berbeda-beda, namun tetap memenuhi karakteristik objek penelitian ini.

4. Penelitian ini memiliki kelemahan karena tidak mencoba mencari alasan atau penyebab mengapa sikap menghindari konflik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas dan pemberdayaan tim. Begitu juga dengan adanya konflik hubungan yang tidak juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan, pemberdayaan dan efektivitas tim. Serta sikap melawan dan menghindari konflik yang juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan tim. Data semata-mata dikumpulkan hanya melalui kuesioner. Sehingga apabila terdapat pihak yang berminat menganalisis lebih lanjut topik ini, disarankan untuk melakukan pengumpulan data secara kualitatif seperti melakukan *in-depth interview* dan *focus group discussion*. Tujuannya untuk mengelaborasi sebab-sebab yang mendasari hasil temuan, sehingga hasil penelitian bisa lebih komprehensif.